

องค์ประกอบเชิงสำรวจของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

The Exploratory Factors of Work-Life Balance for Employees in High Performance Organizations

(วันรับบทความ: 10 ธันวาคม 2564; วันแก้ไขบทความล่าสุด: 31 มกราคม 2565; วันตอบรับการตีพิมพ์บทความ: 5 กุมภาพันธ์ 2565)

ปิยสุนีย์ ชัยปาณี*

Piyasunee Jayapani*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จากแบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 คน ที่เป็นบุคลากรขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ภูมิ ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบเชิงสำรวจของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) องค์กรแห่งความสุข (3) การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (4) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม และ (5) การบริหารจัดการเวลา

คำสำคัญ: องค์ประกอบของความสมดุลในชีวิตและการทำงาน, องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

Abstract

The research aims to study the exploratory factors of work-life balance for employees in high performance organizations that study the components of work-life balance of employees by using the statistics of exploratory factor analysis from 600 samples. The research revealed that the exploratory factors of work-life balance consisted of 5 components namely (1) Working environment (2) Happy organization (3) Operational knowledge improvement (4) Team work efficiency and (5) Time management.

Keywords: Elements of work and life balance, High Performance Organizations

* นักศึกษาปริญญาเอก, หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพคน มหาวิทยาลัยรามคำแหง,

E-mail: piyasunee@hotmail.com

1. บทนำ

ด้วยสภาพการทำงานของคนในปัจจุบันนี้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากขึ้นและหนักขึ้น จนบางครั้งทำให้ไม่มีเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว ดังนั้นคนเราจะต้องจัดสรรแบ่งเวลาด้านงาน และชีวิตอย่างเหมาะสม โดยทั่วไปงานและชีวิตส่วนตัวมักจะเป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์กรและพนักงาน องค์กรต้องการให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่พนักงานต้องการใช้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุข งานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน (Glezer & Wolcott, 1999) เมื่อชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่อสถาบันทรัพยากรมนุษย์ (Family interference with work: FIW) หรืองานมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว (Work interference with family: WIF) ก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงาน และครอบครัว (Work-family conflict or family-work conflict) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งพนักงาน ครอบครัว และองค์กร เช่น ผลต่อชีวิตและครอบครัวพบว่ามีความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงานสูงขึ้น กิจกรรมและความสัมพันธ์กับครอบครัวลดลง ความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น ผลต่อองค์กรพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงานสูงขึ้น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง และมีผลผลิตต่ำลง (Fu & Shaffer, 2001; Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000) ดังนั้น การที่ทั้งงานและชีวิตครอบครัวจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกันระหว่างงาน และชีวิตครอบครัว เมื่อพนักงานมีสมดุลชีวิตดีสุขภาพจิตที่ดีตามความร่วมมือในการทำงานก็จะสะดวกและง่ายขึ้น ความสำคัญในการอยู่ร่วมกันเรียนรู้ร่วมกันเพื่อองค์กรก็จะเกิดขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้องค์กรพัฒนาก้าวต่อไป

จากศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ศยามล เอกะกุลนันต์, 2554; จรัมพร โห้ล่ายอ, 2560; Mani ,2013, pp. 43-59; Ramos ,2015, p. 39)ประเด็นเรื่องสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ได้รับความสนใจและเป็นสิ่งที่สื่อได้ว่าเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศต่างๆ ทั่วโลกมากขึ้น ทั้งนี้ ประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น การที่ผู้หญิงมีโอกาในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น หรือจำนวนกำลังแรงงานที่มีอายุเฉลี่ยมีมากขึ้น หรืออาจพบได้จากเหตุการณ์ต่างๆ เช่น ในสถานการณ์ที่เร่งรีบเพื่อเดินทางไปทำงานในช่วงเวลาเช้าที่หนาแน่นหรือเร่งด่วน ทำให้พนักงานบางส่วนเลือกที่จะมาทำงานให้เร็วขึ้นหรือเลิกงานให้ช้าลง ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาคือ ความเหนื่อยล้าและความเครียด ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีความผิดพลาดหรือเกิดอุบัติเหตุในงานเพิ่มขึ้น การใช้เวลากับครอบครัว หรือเวลาส่วนตัวมีน้อยลง การเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัวไม่เพียงพอ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและครอบครัว รวมทั้งปัญหาสุขภาพเนื่องจากขาดการพักผ่อน โดยพนักงานบางส่วนใช้การแก้ปัญหาโดยแยกชีวิตที่ทำงานไม่ให้ปะปนกับชีวิตส่วนตัวโดยเด็ดขาด เช่น ไม่นำงานมาทำต่อที่บ้าน ไม่รับผิดชอบธุระกิจนอกเวลาทำงาน ซึ่งอาจทำได้ยาก โดยเฉพาะกับผู้บริหารระดับสูง หรือผู้ที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร ซึ่งไม่อาจละทิ้งกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ต้องปฏิบัตินอกเวลาทำงานปกติได้ โดยสิ่งเหล่านี้เรียกได้ว่าเป็นการขาดสมดุล

ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ดังนั้นหากองค์กรต่าง ๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ก็จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานให้ดีและเหมาะสม ไม่เช่นนั้นแล้ว บุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต อัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น การเข้าออกของพนักงานมีมากขึ้น หรือพนักงานอาจลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกหรือองค์กรอื่นที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน

องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือเรียกกันย่อ ๆ ว่า HPO นักวิชาการบางท่านเรียกว่าองค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) (Holbeche, 2005) ในปัจจุบันมีหน่วยงานหลายแห่งทั้งภาคเอกชนและภาครัฐของไทยได้ให้ความสำคัญและนำเครื่องมือการบริหารต่าง ๆ มาพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง สำหรับในภาครัฐที่สำคัญ เช่น กระทรวงพลังงาน และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ได้ตั้งเป้าไว้อย่างชัดเจนในการที่จะผลักดันองค์กรให้กลายเป็น HPO ให้ได้ ซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เป็นอย่างมาก สำหรับความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงพูดง่าย ๆ (Buytendijk, 2006) คือ การเป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสถานะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับ จะเห็นได้ว่าในอดีตเรามองกันเพียงว่าองค์กรหรือหน่วยงานที่เก่ง หรือมีสมรรถนะสูงนั้นคือองค์กรที่สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ระบบภายในขององค์กรเป็นอย่างไรไม่สำคัญ ทำให้บางครั้งการบรรลุเป้าหมายเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ไม่ได้ เกิดจากองค์กรนั้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าหน่วยงานทำงานสำเร็จเพราะโชคช่วย ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะไม่ยั่งยืนเพราะไม่มีระบบที่ดี แนวคิดใหม่มองว่าเพียงบรรลุเป้าหมายที่กำหนดยังไม่พอ แต่องค์กรนั้นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในที่ดีด้วยจึงจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และเกิดความยั่งยืนในการทำงานในระยะยาว (Waal, 2007)

ดังนั้น การศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงในประเทศไทย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากร มีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไปอย่างมีความสุขและเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานให้อยู่กับองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กร นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และคาดว่าผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะทำให้องค์กรค้นพบวิธีเพิ่มพูนความเป็นองค์กรมีสมรรถนะสูงได้สูงอย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

3. ประโยชน์ของการวิจัย

นำผลที่ได้จากงานวิจัยไปพัฒนาและเพิ่มพูนวิธีการหรือรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับองค์กรที่จะพัฒนาสมรรถนะหรือศักยภาพของตนเองในอนาคต

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตของการวิจัยด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรในประเทศไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่ผ่านเกณฑ์รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class--TQC) ปี พ.ศ. 2558-2560 ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 7 องค์กร

4.2 ขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหา

ศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทยได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (3) ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (4) การส่งเสริมสุขภาพกายของพนักงาน (5) การรู้จักการผ่อนคลายตนเอง (6) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (7) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย (8) การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร (9) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม และ (10) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4.3 ขอบเขตของการวิจัยด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล ในเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์กรในประเทศไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่ผ่านเกณฑ์รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class--TQC) ปี พ.ศ. 2558-2560 ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 7 องค์กร จำนวน 600 คน

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ตัวแปรความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทย 60 ตัวแปร (ข้อคำถาม) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 เท่าของตัวแปร (Comrey & Lee, 1992; Field et al., 2012; MacCallum et al., 1996; Tabachnick & Fidell, 2007) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนตามจำนวนประชากร (proportional Stratified Random Sampling--SRS) โดยคำนึงถึงหลักการให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากแต่ละกลุ่มของประชากรมีจำนวนที่เหมาะสมและกำหนดให้บริษัทเป็นหน่วยการสุ่ม (sampling units)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามในการวิจัยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทย ซึ่งเป็นมาตราวัดแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (Lee J. Cronbach, 1990, p. 164) ได้ 0.911 อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามโดยการส่งทางไปรษณีย์ ไปรษณีย์-อิเล็กทรอนิกส์ และการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 17-30 มิถุนายน พ.ศ. 2562

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบทางสถิติ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้สถิติ ดังนี้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทดสอบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงสำรวจ EFA (Exploratory Factor Analysis) และหมุนแกนแบบ Varimax

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบเชิงสำรวจของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เมื่อทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้ง 60 ตัวไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ นั่นคือ ตัวแปรทั้ง 60 ตัวมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square = 42935.996, df = 1770, and Sig. = .000) และเมื่อพิจารณารายตัวแปรพบว่า ค่าความเพียงพอของการเลือกตัวอย่างโดยรวม (MSA) มีค่าเท่ากับ .894 และค่าพิสัยของค่าความพอเพียงของการเลือกตัวอย่าง (MSA) ของตัวแปรทั้ง 60 ตัวแปรมีค่าเท่ากับ 0.99-0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ทุกค่า แสดงว่าตัวแปรทุกตัวที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์อันเพียงพอที่จะสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทย พบว่า ค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ .89 และได้คำนวณสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 ซึ่งเป็นค่าที่น้อยกว่า .05 แสดงว่า ข้อมูลในแต่ละปัจจัยของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทยดังกล่าว มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 1998, p. 99) และค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = KMO ที่ได้มานี้

มากกว่า .50 และเข้าสู่ 1.000 ซึ่งบ่งชี้ให้ทราบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม (ตัวแปร)	KMO	Bartlett's Test Sphericity		
			Approx. Chi-square	df	Sig.
ความสมดุลในชีวิตและ การทำงานของบุคลากร	60	.89	42935.996	1170	.000

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมด 60 ตัวแปรนำมาสร้างองค์ประกอบที่สำคัญได้ 11 องค์ประกอบโดยพิจารณาจำนวนองค์ประกอบจากค่า Eigen values ที่มีค่ามากกว่า 1.00 ตามกฎของ Kaiser อีกทั้งสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรทั้ง 60 ตัวแปรได้ในร้อยละ 78.721 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อหมุนแกนโดยวิธีแวนแมกซ์แล้ว พบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 31.756 องค์ประกอบที่ 2 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 14.107 และองค์ประกอบที่ 3 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.598 ทั้งนี้จำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมพิจารณาได้จากลำดับที่องค์ประกอบของข้อมูลจริงที่มีค่า Eigen values สูงกว่าลำดับที่ขององค์ประกอบที่โปรแกรมจำลองขึ้น ทำให้ผลการวิเคราะห์ได้องค์ประกอบจำนวน 11 องค์ประกอบ (ดังตาราง 2)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน (factor standardized coefficient) ตั้งแต่ .02 ขึ้นไป ที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้เป็นตัวแปรสำคัญเพื่อนำไปสร้างองค์ประกอบเชิงสำรวจของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทย พบว่า มี 49 ประเด็นผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบเชิงสำรวจ ของความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยจะคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีตัวแปรมากกว่า 5 ตัวแปรขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .02 จำนวน 15 ข้อคำถามโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .511-.875 และกำหนดชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงาน”

องค์ประกอบที่ 2 มีข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 11 ข้อคำถามโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .486-.888 จึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบที่ 2 ว่า “องค์กรแห่งความสุข”

องค์ประกอบที่ 3 มีข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 6 ข้อคำถามโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .564-.803 จึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบที่ 3 ว่า “การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน”

องค์ประกอบที่ 4 มีข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 6 ข้อคำถาม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .598-.777 จึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบที่ 4 ว่า “ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม” และ

องค์ประกอบที่ 5 มีข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 จำนวน 6 ข้อคำถาม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .51-.86 จึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบที่ 5 ว่า “การบริหารจัดการเวลา”

RETRACTED

ตารางที่ 2 ค่าสถิติหลังการสกัดองค์ประกอบ

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
				Loadings			Loadings		
	% of	Cumulative		% of	Cumulative		% of	Cumulative	
	Total	Variance	%	Total	Variance	%	Total	Variance	%
1	19.054	31.756	31.756	19.054	31.756	31.756	1	19.054	31.756
2	8.464	14.107	45.863	8.464	14.107	45.863	2	8.464	14.107
3	3.959	6.598	52.461	3.959	6.598	52.461	3	3.959	6.598
4	3.090	5.149	57.611	3.090	5.149	57.611	4	3.090	5.149
5	2.554	4.257	61.868	2.554	4.257	61.868	5	2.554	4.257
6	2.438	4.064	65.932	2.438	4.064	65.932	6	2.438	4.064
7	1.928	3.213	69.144	1.928	3.213	69.144	7	1.928	3.213
8	1.756	2.927	72.072	1.756	2.927	72.072	8	1.756	2.927
9	1.442	2.404	74.476	1.442	2.404	74.476	9	1.442	2.404
10	1.359	2.266	76.741	1.359	2.266	76.741	10	1.359	2.266
11	1.188	1.980	78.721	1.188	1.980	78.721	11	1.188	1.980
12	.994	1.657	80.377						
13	.884	1.473	81.850						
...	...	...	...						
60	.032	.053	100.000						

7. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยขออภิปรายผลองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

7.1 องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรที่มีสมรรถนะสูง มักพบว่า บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในด้านค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์เป็นที่น่าพอใจ มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพการทำงานของตนเอง มีการจัดการบริหารงานภายในองค์กร มีการแบ่งลักษณะงานที่ชัดเจนรวมถึงมีการจัดการสภาพการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร และมีความปลอดภัยในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต ซึ่งทางบริษัทต้องการให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี เพราะการทำงานอยู่ในภาพรวม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถานที่ทำงานที่ดี มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย เป็นไปตามแนวคิดของ Cascio (1998), Huse and Cummings (1985) และ Walton (1974) ที่ได้แสดงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเหมาะสมต่องาน มีความปลอดภัย และไม่มีความเสี่ยงต่ออันตราย ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา ซึ่งองค์กรสามารถกำหนดเป็นมาตรฐานได้ส่งผลพนักงานมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานกับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของธรรมาธิ (2550) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์กับบุคคล ค่าตอบแทน ลักษณะงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อม ในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ดังนั้น การสร้างความสมดุลในปัจจัยเหล่านี้ ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันและช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานได้

7.2 องค์ประกอบด้านองค์กรแห่งความสุข บุคลากรที่อยู่ในองค์กรที่มีสมรรถนะสูง พวกเขาเหล่านั้นมีความคิดเห็นและความรู้สึกได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากองค์กรอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารจัดการที่องค์กรนำมาใช้ในการบริหารงาน การใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรที่ตอบสนองความต้องการของพวกเขาเหล่านั้นได้ รวมถึงการใช้ชีวิตสังคมของพวกเขาที่พบว่า มีคุณภาพที่ดีขึ้น องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน เนื่องด้วยตระหนักถึงความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น เป็นไปตามแนวคิดของ Newstrom and Davis (1997) ที่ได้แสดงถึงสภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตรงกับความต้องการพร้อมด้วยกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง รวมทั้งได้รับ

การสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มิได้ขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่จะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพเป็นหลัก ดังนั้น ผู้ที่มีความรู้ในอาชีพมาก มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีอุปนิสัยการทำงานที่ดีจึงมีโอกาสสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับตนเองได้ ก็ส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุขได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชัย ปราบริทธิ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งสุขของธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตในพื้นที่จังหวัด-สงขลา ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการที่องค์กรมอบให้กับบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข

7.3 องค์ประกอบด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่อยู่ในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงมีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พวกเขาเหล่านั้นมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญในงานที่จำเป็นต่อการทำงานและการพัฒนาตนเอง ทั้งในรูปแบบการสัมมนา การฝึกอบรม หรือการเรียนรู้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ที่องค์กรได้จัดขึ้น การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ โดยการพัฒนาบุคคล เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะ มีส่วนทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายขึ้น และมีรับผิดชอบที่สูงขึ้นในองค์กรได้แล้ว เรียกว่า เป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความว่ารวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือการนิเทศงาน (job instruction) การสอนแนะ (coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (counselling) การมอบหมาย หน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (job assignment) การให้รักษาการแทน (acting) การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อให้โอกาสศึกษางาน เป็นไปตามแนวคิดของ Bloom et al. (2009), Cascio (1998), Huse and Cummings (1985), Newstrom and Davis (1997) และ Walton 1974) ที่ได้แสดงถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อ ความพร้อมต่อการแข่งขัน และความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูงเวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของระชนันท์ ทวีผล และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย โรงแรมเครือชาयरระดับ 5 ดาว เขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า องค์กรได้มีการจัดโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายเพื่อให้ปฏิบัติงานได้มาตรฐานตามคุณภาพของโรงแรมและเพื่อเพิ่มโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากหากบุคลากรเหล่านี้ได้มี

โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของแต่ละบุคคลให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาไปพร้อมกัน

7.4 องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง พบว่า บุคลากรมีการร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันเพื่อจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายเดียวกัน มีการแบ่งบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน มีการให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ในวิธีการทำงานภายใต้กรอบการทำงานรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้เป้าหมายของทีมสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมเป็นอีกหนึ่งรูปแบบการทำงานในฝันของใครหลายคน เพราะผลลัพธ์ของการทำงานรูปแบบนี้มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพราะหากในทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเข้าหากัน ตลอดจนมีความสนิทชิดเชื้อกัน ทำผลงานเป็นที่น่าพอใจเป็นไปตามแนวคิดของ McShane and Von Glinow (2015) ที่ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม (teamwork) เป็นสิ่งที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (competitive advantage) ในปัจจุบันโดยไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นทีมหรือกลุ่มที่ทำงานที่เป็นทางการเท่านั้น ในการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทีมหรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดในองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโซคมกามาต พลศรี (2562) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อทีมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประโยชน์ที่ได้รับก็คือ การทำงานจะมีพลังอย่างมากมายมหาศาล ผลงานที่เกิดขึ้น จะช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างสิ่งใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่

7.5 องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการเวลา การบริหารจัดการเวลาของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงนั้น พบว่า บุคลากรเหล่านั้นให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเวลา ในการทำงานกับเวลาส่วนตัวอย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเวลาในงานทำงาน การจัดการเวลาให้กับครอบครัว และเวลาทางสังคมอย่างเหมาะสม การจัดการเวลาดังกล่าวควรมีความยืดหยุ่น ไม่เคร่งครัดจนเกินไป ทำให้พวกเขารู้สึกผ่อนคลายใน และทำให้เขาสามารถสร้างสมดุลให้ชีวิตได้มากขึ้น การกำหนดเวลาหลังเลิกงานให้เป็นเวลาเพื่อครอบครัว ไม่เอางานกลับมาทำที่บ้าน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว ควรใช้เวลาร่วมกับสมาชิก ในครอบครัวอย่างเต็มที่ มีการรับประทานอาหารร่วมกัน สอนลูกทำการบ้าน การเล่นกีฬาให้ลูกฟัง การเล่นกับสัตว์เลี้ยง ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะช่วยเติมเต็มความสุขในแต่ละวันได้อย่างแท้จริง และยังลดปัญหาช่องว่างระหว่างครอบครัว สาเหตุสำคัญของการติดเพื่อน การพนัน หรือยาเสพติด อย่างที่เราเห็นข่าวปัญหาสังคมของวัยรุ่นยุคใหม่ที่เกิดจากครอบครัวที่ไม่มีเวลาให้แก่นัก การรักษาสมาคมระหว่างชั่วโมงการทำงาน การจัดสรรเวลาออกกำลังกาย และการจัดสรรเวลาสำหรับครอบครัว เช่น ตื่นนอนตีห้า ออกกำลังกายครึ่งชั่วโมงก่อนทำงาน ทุกวันหลังสามทุ่มจะปิดมือถือเพื่อให้เวลากับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น การจัดสมดุลในแต่ละวัน สำคัญต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความแข็งแรงของสุขภาพ รวมถึงทำให้อารมณ์แจ่มใสอยู่เสมอ เป็นไปตามแนวคิดของ Greenhaus et al. (2003) ที่ได้แสดงถึง ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และความสมดุลด้านความพึงพอใจ ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการมีความสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลจะประเมินว่าเขาได้รับ

การสนับสนุน ช่วยเหลือหรือประคับประคองได้มากน้อยอย่างไร บุคคลที่มีการสนับสนุนทางสังคมจะเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและความเห็นใจช่วยเหลือ ทั้งในด้านการให้สิ่งของ แรงงาน การให้คำแนะนำ ข้อมูล ข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการมีส่วนร่วมทางสังคม จากการติดต่อสัมพันธ์กับคนในกลุ่มสังคม ทำให้บุคคลรู้สึกได้รับความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่าและยกย่องตัวเขาว่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญธรณ์ สิมมา และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2556) ศึกษาเรื่อง “การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1” ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการจัดทำปฏิทินงาน การรู้จักปฏิเสธ การวางแผนงาน การจัดลำดับของกิจกรรม การควบคุมเอกสาร และการบริหารจัดการเวลาที่ไร้ประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หากไม่มีการจัดการเวลาที่เหมาะสมของทั้งสองอย่างแล้วบุคลากรก็อาจจะมีมีความสุขในการทำงานหรือไม่เกิดสมดุลในชีวิตนั่นเอง

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรที่มีสมรรถนะสูงควรปรับให้สถานที่ทำการมีความยืดหยุ่นสูงสุดและจัดเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม

8.1.2 องค์กรแห่งความสุข องค์กรที่มีสมรรถนะสูงควรสนับสนุนให้บุคลากรมีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพลักษณะอย่างพอเพียงและเหมาะสม เช่น สถานที่ออกกำลังกาย การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพจากผู้เชี่ยวชาญ และองค์กรควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมจิตอาสา

8.1.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์กรที่มีสมรรถนะสูงควรจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้และทักษะจากทั้งในและนอกองค์กร ตลอดจนสนับสนุนการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของบุคลากรเพื่อเตรียมตัวในการก้าวสู่การแข่งขันและในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร

8.1.4 ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม องค์กรที่มีสมรรถนะสูงควรสนับสนุนให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกันและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยให้อิสระทางความคิดเห็นและเคารพซึ่งกันและกันผ่านการสื่อสารอย่างมีระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

8.1.5 การบริหารจัดการเวลา องค์กรที่มีสมรรถนะสูงควรสนับสนุนให้บุคลากร สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาของครอบครัวอย่างเหมาะสม และมีความยืดหยุ่นโดยบางครั้ง องค์กรสามารถมีกิจกรรมที่ควมรวมการทำงานกับการใช้เวลาของครอบครัวได้ในคราวเดียวกัน เช่น การอนุญาตให้ครอบครัวไปร่วมสัมมนาในต่างจังหวัด

8.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรระหว่างองค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรทั่วไป เพื่อนำผลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรทั่วไปตามแนวทางขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง

8.2.2 ควรทำการศึกษาแนวคิดการทำงานที่หลอมรวมระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานเข้าด้วยกัน (work life integration) ของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เพราะเป็นแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ที่ควรรวมการทำงานและชีวิตครอบครัวโดยการแบ่งเวลาตามความเหมาะสม โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ เป็นตัวช่วย ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จึงจะสามารถดำเนินการตามแนวคิดนี้ได้

RETRACTED

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- จรัมพร ไหล่ายอง, ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และมะลิวัลย์ ชันเล็ก. (2560). งาน ครอบครัว สังคม: สมดุลชีวิตกับการทำงานที่มากกว่าการจัดสรรเวลาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. *วิศวกรรมสาร มก.*, 30(100), 87-102.
- โชติภามาศ พลศรี. (2562). รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- ธัญญกรณ์ สิมมา และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2556). การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 472-487.
- ระชานนท์ ทวีผล, ชลิตรา ผลาจิต และนริศรา บุรณ์เจริญ. (2559). แนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย โรงแรมเครือข่ายระดับ 5 ดาว เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(2), 50-62.
- ศยามล เอกะกุลนันต์. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงาน-อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสาร-พฤติกรรมศาสตร์*, 17(2), 85-102.
- สมชัย ปราบรัตน์. (2560). *รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งสุขของธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตในพื้นที่จังหวัดสงขลา*. สงขลา: มหาวิทยาลัย-หาดใหญ่.

ภาษาอังกฤษ

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Bloom, N., Kretschmer, T., & Van Reenen, J. (2009). Work-life balance, management practices, and productivity. In R. B. Freeman, & K. L. Shaw (eds.), *International differences in the business practices and productivity of firms* (pp. 15-54). Chicago: University of Chicago Press.
- Buytendijk, F. (2006). Five key to building high performance organization. *Business Performance Management*, 4(1), 24-30.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (5th ed., International ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.

- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: L. Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Field, A. P., Miles, J., & Field, Z. (2012). *Discovering statistics using R*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.
- Glezer, H., & Wolcott, I. (1999). Work and family life: Reciprocal effects. *Family Matters*, 52, 69-75.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Holbeche, L. (2005). *The high performance organization: Creating dynamic stability and sustainable success*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). St. Paul, MN: West.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149.
- Mani, V. (2013). Work life balance and women professionals. *Global Journal of Management and Business research Interdisciplinary*, 12(5), 10-15.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2015). *Organizational behavior: Emerging knowledge, global reality* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work* (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Ramos, H. M., Francis, F. D., & Phillip, R. V. (2015). Work life balance and quality of life among employees in Malaysia. *International Journal of Happiness and Development*, 2(1), 38-51.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson.
- Waal, A. A. (2007). The characteristics of a high performance organization. *Business Strategy Series*, 8(3), 179-185.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.